Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal

Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs

Issue No. 33 | Information Bulletin | January 2007

Mediation: a chat with Elizabeth MacPherson

You're locked into negotiations for a scale agreement under the *Status of the Artist Act*, and things just aren't moving forward. Or you've already got an agreement under the *Act*, and you're trying to resolve a dispute about the application of one of its provisions. You know everyone involved is reasonable, or can be persuaded to be, but you can't seem to get things unblocked. Where do you turn?

Parties to scale agreements under the *Status of the Artist Act*, or parties trying to negotiate agreements, often need help in clarifying issues and resolving disputes. When this happens, a neutral third party can make all the difference. With the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), that neutral third party can be available to you—and at no cost.

Under section 45 of the *Act*, the Minister of Labour may name a mediator to confer with parties who are unable to reach agreement and assist them to enter into a scale agreement. The Minister may do this on his or her own initiative, or at the request of one or both of the parties.

Also, when a complaint is filed with the Tribunal and it appears possible to resolve it without a hearing, the Tribunal may recommend mediation. If all participants agree, a mediator is assigned to the case to help the parties reach a settlement.

Whether it's to reach a scale agreement or to resolve a complaint, the FMCS can provide mediation services at no cost to the parties.

The FMCS is well known for providing dispute resolution and dispute prevention assistance to trade unions and employers under the jurisdiction of the *Canada Labour Code*. It provides the same assistance to artists associations and producers under the *Status of the Artist Act*.

The FMCS provides conciliation and mediation assistance to artists' associations and producers engaged in collective bargaining, and offers preventive mediation and grievance mediation services when an agreement is in force. It also administers the Ministerial appointment of arbitrators when parties request it under section 36 of the *Act*.

To get more information about the FMCS and how to make use of their services, visit their web site at www.fmcs.ca. And read in the next article what Elizabeth MacPherson, Director General of the FMCS and a former Executive Director and General Counsel of CAPPRT, had to say in her recent interview with Brian K. Stewart, Director of the Planning, Research and Communications branch at the Tribunal.

Also in this Issue

Settlement by arbitration and determinations by an arbitrator—a reminder | page 3

Ontario Divisional Court delivers a decision | page 4

Changes to the Tribunal's web site | page 4

2007-04064/

BKS: You have experience with both the Canadian Artists and Producers Tribunal and the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), is that correct?

EM: Yes. After graduating from Law School, I went to work at the Tribunal as one of the founding staff members. Then in 1999 I came to the FMCS as the Director General.

BKS: Please tell us about the mediation service the FMCS provides.

EM: We have two different streams. One is the mediation that takes place during bargaining. The objective of that is to assist the parties in negotiating a scale agreement. The other is when the parties run into difficulties during the term of a scale agreement. We provide assistance in those situations, not only to help them work out the particular issue, but also to try and create relationships that will serve them in good stead when they get into the next round of bargaining. Much of the success of collective bargaining is predicated on a relationship of mutual trust and respect, so those are the kinds of relationships we try to promote during the life of a collective agreement or a scale agreement.

Traditional collective bargaining uses the adversarial approach—positional bargaining based on power. With both our *Canada Labour Code* clients and *Status of the Artist Act* clients, we try to promote a more interest-based, collaborative approach. We try to get people to work together to try and make the pie bigger for everyone, instead of arguing over the division of the pie.

BKS: Have mediations under the *Status of the Artist Act* come up often in your time with the FMCS?

EM: It's not a huge part of our caseload, but it's probably one of the more interesting parts. The mediation officers enjoy it, because it's different from standard labour-management disputes.

BKS: What kinds of issues have been mediated?

EM: They tend to be the issues that employers and unions, or producers and associations, are usually most concerned with, ultimately boiling down to the financial issues. Whether you are talking about a copyright issue or direct wage payment, it's a financial issue: it's the fruits of the labour of the individual, and how they get compensated for that.

There are also issues around conditions of work. Producers, like employers, are under an obligation to provide a safe work place. Working out the modalities of that is often an issue as well.

BKS: Are there important differences that your mediators have found under the *Status of the Artist Act?*

EM: It's hard to generalize, but if I were going to, I would say that the ability to be creative, and to think of new solutions, is greater in the *Status of the Artist* sector. It's a creative sector to begin with, and if people bring that creativity to the bargaining table it's always helpful.

BKS: Often somebody who is an artist in one situation will be a producer in another. Does that play into it at all?

EM: It really does, because it gives the individuals at the bargaining table a better perspective on the concerns of the other party. In interest-based bargaining, we try to get people to see each other's point of view. If someone has been an artist *and* a producer, it's a lot easier for them to see both sides of the issue and be creative about ways to resolve it.

BKS: From your experience with both the Tribunal and the FMCS, are there particular things that you've learned that you think could be useful to artists' associations and producers?

EM: Labour relations are human relations, and it helps if people approach negotiations from that point of view. At the end of the day, it's all about learning to live together and make an organization work so that everybody benefits. It's not in anyone's interest to have conflict that makes the organization dysfunctional.

I keep telling people, "You spend such a huge amount of your waking life at work, it should be a place you enjoy going to. Otherwise, why do it?" That is one lesson learned from the artistic sector.

BKS: Are there other FMCS services or programs that you would like to draw to the attention of artists' associations and producers?

EM: I put a lot of emphasis on our preventive mediation work. If parties, for example, want to gain some experience in collective bargaining before they actually start to do it, we offer joint training for the union and management committee, a "best practices" workshop that shows them ways to approach difficult problems. We have grievance resolution workshops. We have a workshop for people who are new to collective bargaining. Another workshop that's just been launched helps parties deal with consequences of major organizational change like mergers and amalgamation, where the union and management need to develop an industrial relations action plan.

We also maintain a roster of individuals who are qualified to act as arbitrators. If the parties can't agree on the selection of an arbitrator to deal with a dispute over the interpretation of a scale agreement, they can request that the Minister select and appoint one.

BKS: Do you have any final comments you'd like to add?

EM: Only a general invitation to parties covered by the *Status of the Artist Act* to consult the FMCS web site. Get in touch with us, and we will try to help.

Settlement by arbitration and determinations by an arbitrator—a reminder

Under section 36 of the *Status of the Artist Act* ("the *Act*"), every scale agreement between artists' associations and producers subject to the *Act* must contain

> "a provision for final settlement without pressure tactics, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties or among artists bound by the agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged contravention."

When a difference between the parties to an agreement is submitted for final settlement to an arbitrator or an arbitration board that was chosen by the parties or nominated by the Minister of Labour, the determination issued at the end of the proceedings is final and cannot be questioned or reviewed in court.

This determination is important because it sets out the decision rendered to the parties, with their consent, and indicates final settlement of the dispute between them. Under section 38 of the *Act*, a copy of every determination of an arbitrator or arbitration board **must** be sent to the parties, filed with the Minister of Labour and, in the circumstances prescribed by regulation, made available to the public. The copy addressed to the Minister must be sent to the following address: Minister of Labour, Ottawa, Ontario, K1A 0J2.

It is also strongly suggested that a copy of the determination be sent to the Tribunal Secretariat. This information helps us update our files as well as monitor developments in negotiations in the cultural sector.

Copies of determinations by arbitrators, as well as copies of notices to bargain and scale agreements negotiated, can be obtained free of charge by contacting Human Resources and Social Development Canada's

Workplace Information Directorate (WID). Requests should be made to:

Workplace Information Directorate
Labour Program
Human Resources and Social Development Canada
Ottawa, Ontario K1A 0J2

Toll-free: 1-800-567-6866
Telephone: 819-997-3117
Fax: 819-953-9582
http://www110.hrdc-drhc.gc.ca/information/index.cfm?doc=english&Aloc=2

The Ontario Divisional Court delivers a decision in *Writers Guild of Canada v. Canadian Broadcasting Corporation*

[2006] O.J. No. 2979

On July 20, 2006, the Ontario Divisional Court delivered a decision that dealt with the jurisdiction of an arbitrator appointed under the *Status of the Artist Act* ("the *Act*").

In this matter, the Writers Guild of Canada ("the WGC") filed a grievance alleging that, as some of the work performed by an individual hired by CBC was writing, his services should be covered by the scale agreement between the WGC and the CBC.

The grievance was referred to arbitration. At the outset, the WGC submitted that subsection 41(1) of the *Act* confers exclusive jurisdiction on the Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal ("the Tribunal") to determine whether a particular individual is an employee or an independent contractor. The arbitrator dismissed the WGC's argument. The WGC brought an application for judicial review to quash this preliminary award.

The question put to the Court was whether the arbitrator erred in concluding that he had jurisdiction to determine if the individual was an employee or an independent contractor.

In its analysis, the Court concluded that, pursuant to subsection 41(1), the Tribunal has the jurisdiction to determine whether a scale agreement applies to an "artist." The Court also concluded that subsection 41(1) does not state that the Tribunal has exclusive jurisdiction to determine whether a person is an independent contractor or an employee. The Court, noting that considerable deference should be shown to the arbitrator's decision, concluded that the arbitrator's decision that he had jurisdiction to determine the grievor's employment status was not unreasonable. The application for judicial review was dismissed.

Changes to the Tribunal's web site

In our February 2006 Information Bulletin, we proudly announced the end of phase one of our web site revision project. With this first step, we revised the visual presentation of the site, reviewed the organization of the content of its pages, and added new documents and information.

In the coming months, we will launch phase two of our revitalization project and offer

- new sections featuring personalized contents;
- a navigational format that emphasizes what the Tribunal can do for you;
- a clearer and more precise presentation of the services provided by the Tribunal;
- easy access to documents, procedures and reference tools that may be useful to you;
- smoother and easier navigation through the site.

We want our web site to meet the needs of the public, of artists and artists' associations, and of producers subject to the *Status of the Artist Act*. We will continue to modify and improve our site with regular updates and additions as appropriate. We will be starting phase three of our project soon. Don't hesitate to contact us and offer suggestions!

To contact us

Brian Stewart
Director, Planning, Research and Communications

Diane Chartrand
Acting Executive Director and General Counsel

E-mail address:
info@capprt-tcrpap.gc.ca

Web site:
www.capprt-tcrpap.gc.ca

Telephone:
1-800-263-2787 or 613-996-4052

Fax:
613-947-4125

Address:

240 Sparks Street, 1st Floor West
Ottawa, Ontario K1A 1A1

Are you currently preparing a course or organizing a conference on professional relations in the cultural sector?

Tribunal personnel are available to make presentations regarding the *Status of the Artist Act* and the role, procedures and activities of the Tribunal.

Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs

Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal

Numéro 33 | Bulletin d'information | janvier 2007

La médiation : une discussion avec Elizabeth MacPherson

Vous êtes en pleine négociation d'un accord-cadre en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste* et les choses n'avancent tout simplement pas. Ou vous avez déjà conclu un accord en vertu de la *Loi*, et vous tentez de résoudre un différend quant à l'application de l'une de ses dispositions. Vous savez que toutes les parties à la table sont raisonnables, ou peuvent en être persuadées, mais vous ne semblez pas être en mesure de faire bouger l'embâcle. Vers qui vous tournez-vous?

Les parties aux accords-cadres conclus en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste*, ou les parties qui tentent de négocier des accords en vertu de la *Loi*, ont souvent besoin d'aide pour cerner les problèmes et régler les conflits. Lorsque cette situation se présente, l'intervention d'un tiers objectif peut se révéler d'une très grande valeur. Avec le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), cette tierce partie neutre vous est offerte et ce, gratuitement.

Conformément à l'article 45 de la *Loi*, le ministre peut à tout moment, d'office ou à la demande d'une des parties ou des deux parties, nommer un médiateur chargé de conférer avec les parties qui ne peuvent en venir à une entente en vue de les aider à conclure un accord-cadre.

De plus, lorsqu'une plainte est adressée au Tribunal et qu'il semble possible de la régler sans tenir une audience, le Tribunal peut recommander aux parties de recourir à la médiation. Si tous les participants acceptent, un médiateur est assigné au dossier en vue d'aider les parties à convenir d'un règlement.

Que les parties soient dans le processus d'une négociation d'un accord-cadre ou qu'elles désirent régler une plainte, le SFMC offre la médiation sans frais aux parties.

Le SFMC est reconnu pour offrir des services de règlement des conflits ainsi que des services d'aide à la prévention de conflits aux syndicats et aux employeurs conformément au *Code canadien du travail*. Il fournit ces mêmes services aux associations d'artistes et aux producteurs en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste*.

Le SFMC fournit des services d'aide à la conciliation et à la médiation aux associations d'artistes et aux producteurs qui participent à la négociation collective et offre des services de médiation préventive et de médiation de conflits lorsqu'un accord-cadre est en vigueur. De plus, il s'occupe de la nomination des arbitres par le ministre lorsque les parties en font la demande conformément à l'article 36 de la *Loi*.

Aussi dans ce numéro

Le règlement par arbitrage et les sentences arbitrales—un rappel | page 4

La Cour divisionnaire de l'Ontario rend une décision | page 4

Changements au site Web du Tribunal | page 5

Pour obtenir de plus amples renseignements à propos du SFMC et de ses services, veuillez consulter leur site Web à l'adresse suivante : www.sfmc.ca. Lisez également les commentaires d'Elizabeth MacPherson, directrice générale du SFMC et ancienne directrice exécutive et avocate générale du TCRPAP, qui ont été recueillis par Brian K. Stewart, directeur, Planification, recherche et communication du Tribunal, lors d'une récente entrevue.

BKS : Vous avez de l'expérience au sein du Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs et du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), n'est-ce pas?

EM : Oui. Après avoir obtenu mon diplôme en droit, j'ai travaillé au Tribunal en tant qu'un des membres fondateurs du personnel. Puis, en 1999, je me suis jointe au SFMC à titre de directrice générale.

BKS : Veuillez nous décrire les services de médiation offerts par le SFMC.

EM : Nous offrons deux catégories de services. La première catégorie est la médiation qui a lieu au cours de la négociation. Le but est d'aider les parties à négocier un accord-cadre. Les services de l'autre catégorie visent à aider les parties à résoudre les conflits qui surgissent lorsqu'un accord est en vigueur. Dans ces situations, le SFMC offre de l'aide aux parties, non seulement pour résoudre ce conflit en particulier, mais aussi pour tenter d'établir des rapports qui leur permettront de mieux s'entendre au cours de la prochaine négociation. Une grande partie de la réussite de la négociation collective est fondée sur une relation mutuelle de confiance et de respect. Pour cette raison, nous nous efforçons de bâtir cette relation au cours de la durée d'une convention collective ou d'un accord-cadre.

La négociation collective traditionnelle est fondée sur une approche contradictoire, c'est-à-dire la négociation positionnelle fondée sur le pouvoir. Avec les associations visées par le *Code canadien du travail* et la *Loi sur le statut de l'artiste*, nous essayons de promouvoir une approche collaborative axée sur les intérêts des parties. Nous essayons de travailler ensemble et de trouver le règlement le plus avantageux pour toutes les parties.

BKS : Depuis que vous vous êtes jointe au SFMC, est-ce qu'il y a eu beaucoup de médiations au titre de la *Loi sur le statut de l'artiste?*

EM : Ces dossiers ne représentent pas une partie importante de notre charge de travail, mais ils sont probablement les plus intéressants parmi tous nos dossiers. Les agents de médiation apprécient ces dossiers parce qu'ils sont différents des conflits de travail habituels.

BKS : Quels types de différends ont fait l'objet d'une médiation?

EM : Il s'agit de différends entre les employeurs et les syndicats, ou les producteurs et les associations, qui portent surtout, en fin de compte, sur des questions financières. Qu'il s'agisse d'une question liée aux droits d'auteur ou du versement d'un salaire direct, c'est une question financière. Ce sont les fruits du travail de la personne, la façon dont elle est compensée pour son travail.

Certains dossiers portent aussi sur les conditions de travail. Les producteurs, comme les employeurs, ont l'obligation de fournir un milieu de travail sécuritaire. La négociation des modalités de cet aspect constitue souvent aussi un enjeu.

BKS : Est-ce que vos médiateurs ont relevé des différences importantes dans les dossiers dans le domaine du statut de l'artiste comparativement aux autres domaines?

EM : Il est difficile de généraliser, mais s'il le fallait, je dirais que les dossiers dans le domaine du statut de l'artiste permettent de faire preuve d'une plus grande créativité et de proposer des solutions nouvelles. C'est un secteur créatif et les personnes apportent cette créativité à la table de négociation. C'est toujours utile.

BKS : Souvent une personne qui est un artiste dans une situation sera un producteur dans une autre situation. Est-ce que cette situation affecte les négociations?

EM : Oui, énormément, puisque les personnes assises à la table de négociation comprennent mieux les préoccupations de l'autre partie. Dans le cadre de la négociation axée sur les intérêts, nous tentons de montrer aux personnes le point de vue de l'autre partie. Si une personne est un artiste de même qu'un producteur, il est beaucoup plus facile pour cette personne de comprendre les deux points de vue d'un conflit et de faire preuve de créativité pour le résoudre.

BKS : À la suite de votre expérience au Tribunal et au SFMC, avez-vous appris des leçons que vous croyez peuvent être utiles aux associations d'artistes et aux producteurs?

EM : Les relations de travail sont des relations humaines, et il est important que les personnes entament des négociations avec ce point de vue. En bout de ligne, il faut apprendre à vivre ensemble et à faire fonctionner une organisation pour que tout le monde puisse en profiter. Personne ne bénéficie d'une organisation qui ne fonctionne pas.

Je répète toujours : « Vous passez la majorité de votre temps au travail. C'est important que vous aimiez l'endroit où vous travaillez. Sinon, pourquoi travailler? » Voici une leçon que j'ai tiré du secteur des arts.

BKS : Est-ce que vous aimeriez mentionner d'autres services ou programmes du SFMC offerts aux associations d'artistes et aux producteurs?

EM : J'aimerais souligner l'importance de nos services de médiation préventive. Si les parties, par exemple, veulent acquérir de l'expérience en matière de négociation collective avant qu'elles ne commencent les négociations, nous offrons une formation conjointe aux membres du comité syndicat et patronal, un atelier sur les « pratiques optimales » au cours duquel ils vont apprendre comment faire face à des problèmes difficiles. Nous offrons des ateliers sur le règlement des griefs. Nous offrons également un atelier destiné aux personnes qui n'ont jamais participé à des négociations collectives. De plus, nous offrons un nouvel atelier qui a pour but d'aider les parties à composer avec les conséquences liées à un changement organisationnel important, comme une fusion ou un regroupement, au cours duquel le syndicat et la direction doivent élaborer un plan d'action en matière de relations de travail.

De plus, nous tenons un registre de personnes qui ont les compétences pour agir à titre d'arbitre. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre pour régler leur conflit quant à l'interprétation d'un accord-cadre, elles peuvent demander au ministre d'en nommer un.

BKS : Pour conclure, est-ce que vous avez des commentaires à ajouter?

EM : Oui, j'aimerais inviter les parties visées par la *Loi sur le statut de l'artiste* à consulter le site Web du SFMC. N'hésitez pas à communiquer avec nous. Nous ferons tout en notre pouvoir pour vous aider.

Le règlement par arbitrage et les sentences arbitrales—un rappel

En vertu de l'article 36 de la *Loi sur le statut de l'artiste* (« la *Loi* »), les accords-cadres négociés entre les associations d'artistes et les producteurs assujettis à la *Loi* doivent obligatoirement comporter

> « une clause prévoyant le mode de règlement définitif – notamment par arbitrage, mais sans recours aux moyens de pression – des conflits qui pourraient survenir, entre les parties ou les artistes qu'il régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation. »

Lorsqu'un conflit entre les parties est soumis, pour règlement définitif, à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage choisi par les parties ou nommé par le ministre du Travail, toute sentence arbitrale résultant des procédures est considérée définitive et n'est susceptible d'aucun recours.

Cette sentence est important puisqu'elle fait état de la décision rendue aux parties du litige, et avec l'accord de celles-ci, dans le cadre du règlement de leur différend. En vertu de l'article 38 de la *Loi*, une copie de la sentence arbitrale doit **obligatoirement** être transmise aux parties, en plus d'être déposée auprès du ministre du Travail et d'être rendue publique selon les modalités fixées par règlement. La copie adressée au ministre peut être envoyée à l'adresse suivante : Ministre du Travail, Ottawa (Ontario) K1A 0J2.

De plus, nous encourageons fortement les parties à faire parvenir une copie de la sentence arbitrale au Secrétariat du Tribunal. Ces renseignements nous permettent de mettre à jour nos dossiers et de suivre l'évolution de la négociation dans le secteur culturel.

Des copies des sentences arbitrales, tout comme des copies d'avis de négociation et d'accords-cadres négociés entre associations d'artistes et producteurs, peuvent être obtenues, sans frais, en communiquant avec la Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMT) du ministère des Ressources humaines et Développement social Canada. Les demandes devraient être adressées à :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Ressources humaines et Développement social Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0J2

Ligne sans frais : 1-800-567-6866
Téléphone : 819-997-3117
Télécopieur : 819-953-9582
http://www110.hrdc-drhc.gc.ca//information/index.cfm?doc=francais&Aloc=2

La Cour divisionnaire de l'Ontario rend une décision dans *Writers Guild of Canada c. Canadian Broadcasting Corporation* [2006] O.J. No. 2979

Le 20 juillet 2006, la Cour divisionnaire de l'Ontario a rendu une décision qui traitait de la juridiction d'un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste* (« la *Loi* »).

En l'espèce, la Writers Guild of Canada (« la WGC ») a logé un grief alléguant qu'une partie des services rendus par un individu engagé par la CBC devait être couverte par l'accord-cadre liant la WGC à la CBC puisque ces services consistaient en de la rédaction.

Le grief procéda devant un arbitre. D'entrée de jeu, la WGC a soumis que le paragraphe 41(1) de la *Loi* confère la juridiction exclusive au Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs (le « Tribunal ») de déterminer si un individu est un employé ou un entrepreneur indépendant. L'arbitre a rejeté le raisonnement de la WGC. La WGC a présenté une requête en révision judiciaire pour faire annuler cette décision préliminaire.

La question soumise à la Cour consistait à déterminer si l'arbitre avait erré en concluant avoir la juridiction nécessaire pour déterminer si un individu était un employé ou un entrepreneur indépendant.

Dans son analyse, la Cour a conclu qu'en vertu du paragraphe 41(1), le Tribunal a la juridiction de déterminer si un

accord-cadre s'applique à un « artiste ». Par contre, la Cour a aussi conclu en l'espèce que le paragraphe 41(1) ne donne pas la juridiction exclusive au Tribunal de déterminer si une personne est un employé ou un entrepreneur indépendant. La Cour, notant que l'on devrait accorder une très grande déférence à la décision de l'arbitre, a statué que la décision de l'arbitre selon laquelle il avait juridiction pour déterminer le statut d'emploi du plaignant était raisonnable. La requête en révision judiciaire a été rejetée.

Changements au site Web du Tribunal

Dans l'édition de février 2006 de notre Bulletin d'information, c'est avec fierté que nous vous annoncions la fin de la première phase de notre projet de renouvellement de notre site Internet. Dans le cadre de cette première étape, nous avons revu la présentation visuelle du site, remanié le contenu de certaines pages et bonifié, grâce à l'ajout de plusieurs documents, les informations qui s'y trouvent.

Au cours des prochains mois, nous lancerons la deuxième phase de notre projet de revitalisation en vous offrant un site Web qui proposera

- de nouvelles rubriques au contenu personnalisé,
- un format de navigation qui met l'accent sur ce que le Tribunal peut faire pour vous,
- une présentation plus claire et précise des services offerts par le Tribunal,
- un accès facile aux documents, aux procédures et aux outils de référence qui sont susceptibles de vous intéresser,
- une expérience de navigation grandement améliorée.

Nous souhaitons que notre site Web réponde davantage aux besoins d'information du grand public, des artistes, des associations d'artistes et des producteurs assujettis à la *Loi sur le statut de l'artiste*. Comme il convient, le site continuera d'évoluer et d'être amélioré par le biais d'ajouts et de mises à jour régulières. Nous entamerons prochainement la troisième phase de notre projet, alors n'hésitez pas à communiquer avec nous et à nous faire part de vos suggestions!

Pour nous joindre

Brian Stewart
Directeur, planification, recherche et communication

Diane Chartrand
Directrice exécutive et avocate générale par interim

Courrier électronique :
info@capprt-tcrpap.gc.ca

Page d'accueil Internet :
www.capprt-tcrpap.gc.ca

Téléphone :
1-800-263-2787 ou 613-996-4052

Télécopieur :
613-947-4125

Adresse postale :
240, rue Sparks, 1er étage ouest
Ottawa (Ontario) K1A 1A1

Vous préparez un cours ou organisez une conférence sur les relations de travail dans le secteur culturel ?

Le personnel du Tribunal est disponible pour faire des exposés sur la *Loi sur le statut de l'artiste* ainsi que sur le rôle, les procédures et les activités du Tribunal.